

чити необхідні вартісні та якісні показники продукції, які б дали змогу витримати конкуренцію з імпортними товарами як на внутрішніх, так і на зовнішніх ринках. Отже, існує об'єктивна потреба у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств України шляхом інтенсифікації інноваційних процесів. Тому питанню інноваційного розвитку підприємств необхідно приділяти все більш уваги, оскільки лише через такий розвиток можна досягти конкурентних переваг. Інноваційний процес виникає, коли створений в науково-технічній сфері унікальний продукт передається у виробництво і далі знаходить свого споживача. Науково-технічна сфера виробництва і споживання є базовим елементом структури інноваційного процесу, невід'ємною складовою інноваційного потенціалу. Інноваційний розвиток можливий за умови розвитку інноваційного потенціалу [4].

Актуальність даного дослідження зумовлена тим, що інновації у ринковій економіці є одним із наймогутніших важелів конкурентної боротьби, оскільки дають можливість перевершити конкурентів за рахунок більш ефективних технологічних процесів або більш високої якості продукції чи послуг, а інноваційний шлях розвитку дозволить економіці вийти із затягнутої кризи і забезпечити Україні гідне місце у світовому співтоваристві.

1. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні: Закон України // Урядовий кур'єр. – 2002. – №143.

2. Гальчинський А.С., Гесць В.М. та ін. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) // Шляхом європейської інтеграції. – К., 2004. – С.75-89.

3. Чумаченко Н.Г., Червова Л.Г., Пешко А.В. Инвестиционная политика в Украине. // Экономика промышленности. – 2002. – №3. – С.12-25.

4. Шинкарук Л.В. Інституційні засади капіталоутворення в Україні // Економічна теорія. – 2007. – №3. – С.72-80.

*Отримано 16.11.2009*

УДК 69.007

Т.Є.ОДАРЕНКО

*Харківська національна академія міського господарства*

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ПРАЦІВНИКІВ З ВИКОРИСТАННЯМ ОЦІНОЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ЯК ЧИННИКА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ БУДІВНИЦТВА**

На основі визначення оціночних показників і стимулів сформовано моделі оплати праці працівників як чинники інноваційного розвитку будівельної галузі.

На основе определения оценочных показателей и стимулов сформированы модели оплаты труда работников как факторы инновационного развития строительной отрасли.

On the basis of determination of evaluation indexes and stimuli the models of payment of

labour of workers as factors of innovative development of a build industry are formed.

*Ключові слова:* удосконалення, оціночні показники, заробітна плата, працівники, інноваційний процес.

Кризові явища в економіці України особливо виявилися в будівництві. Стійкість будівельної галузі в значній мірі залежить від соціальних аспектів діяльності, включаючи організацію оплати праці.

Теоретичні проблеми інноваційних процесів у будівництві повинні підтверджуватися соціальними результатами. Тому вдосконалення системи оплати праці працівників є невід'ємною частиною інноваційних процесів у будівельній галузі. А для розвитку інноваційного процесу велике значення має система стимулів, яка спонукає суб'єкти інноваційної діяльності орієнтуватися на передові досягнення технічної думки. Одним із таких стимулів є фінансовий стимул. Визнано, що низький рівень заробітної плати призводить до низької продуктивності праці і є чинником, що визначає слабкий попит на інновації. Тому на будівельних підприємствах пропонується сформувати таку тарифну ставку для різних категорій працівників, яка допоможе керівництву підприємства стимулювати своїх працівників.

Пропонується формування заробітної плати за допомогою оціночних показників для різних категорій працівників підрозділів будівельних підприємств.

Будівельна галузь на сучасному етапі зазнає труднощів, що пов'язані з характером праці. Все більше людей вважають, що вузькоспеціалізовані, часто повторювані операції викликають стомлення і втрату інтересу до роботи. Зростають прогули та плинність кадрів, з'являються навіть випадки ігнорування завдань. В результаті приріст продуктивності, що нормально було б очікувати від вузької спеціалізації, значно зменшується, що призводить до зниження потужності та зменшення потенціалу організацій, особливо в будівельній галузі. У зв'язку з цим виникає потреба в достовірному оцінюванні продуктивного потенціалу персоналу, особливо його нижчої ланки – бригад у будівельних організаціях.

Тому пропонується оплата праці робітників з новими елементами як чинник інноваційного розвитку в будівництві.

Виробнича потужність кожної бригади визначається максимальним обсягом робіт, що бригада може виконати в розрахунковому періоді за умови забезпечення технологічно необхідної будівельної готовності фронту робіт для передачі його суміжникам. При цьому забезпечена технологічна трудомісткість виконання робіт, тобто реалізована потужність бригади в трудовому вимірі. Отже, потужність бригади одночасно виражається в натуральному вимірі (у фізичних одиницях об'єму чи ро-

біт у гривнях) і у витратах праці бригади.

Для розрахунку цих показників потрібно попередньо оцінити певну межу виробничих можливостей бригади, яка характеризує її здатність і готовність виконувати виробничі завдання з послідовним (безупинним) нарощуванням потужності. Тому облік і використання виробничих можливостей бригади стає ефективним інструментом виявлення можливостей зростання потужності будівельних організацій.

Для оцінки потрібна система виміру, що включає сукупність показників, достатніх для розкриття можливостей бригад на конкретному етапі розвитку. Сукупність таких показників представляє продуктивний потенціал бригади [1], що характеризує її виробничі можливості.

Для вирішення визначених суперечностей у складі тарифної ставки оплати праці будівельника має бути коефіцієнт фактичного використання потенціалу бригади ( $K_n^e$ ). Для обґрунтованості (об'єктивності та справедливості) оцінювання і стимулювання діяльності працівників сформована система показників оцінювання трудового потенціалу будівельної бригади. До її складу входять параметри, що обумовлені режимом роботи (розрахунок значень: обсягів робіт, трудових витрат, чисельність робітників, тривалість робіт за плановими періодами), показники, що оцінюють хід роботи (фактичне значення: обсягу роботи, трудовитрати, чисельність робітників, тривалість робіт за запланованими періодами), характеристики, що визначають виробничі можливості.

На основі аналізу побудованих за даними спостережень динамічних рядів відповідних показників роботи бригади за минулий період порівнюються середні рівні їх вибіркового і генерального рядів.

Основна частина фонду оплати робітників базується на сформованій тарифній ставці [2]. Тарифна ставка робітників основного виробництва будівельних підприємств пропонується з двох складових:

$$W = f(A, C), \quad (1)$$

де  $W$  – загальна тарифна ставка робітника;  $A$  – характеристика роботи;  $C$  – характеристика часу проведення роботи;  $f$  – нелінійна функція, що описує залежність тарифної ставки від характеристик.

Формування тарифної ставки робітника будівельної організації повинно враховувати п'ять основних особливостей робіт, виконуваних будівниками: 1) складність; 2) напруженість; 3) відповідальність; 4) шкідливість умов праці; 5) робота в різних регіонах країни і за кордоном (вахта, зміна).

Далі пропонується розподілити виділені перші чотири особливості робіт на чотири рівні складності (табл.1): 1-й рівень – простий; 2-й рівень – середній; 3-й рівень – високий; 4-й рівень – дуже високий.

Таблиця 1 – Чинники, які впливають на формування тарифної ставки

Чинники	Групування тарифікаційних ознак за рівнями				
Складність	1-й рівень	2-й рівень	3-й рівень	4-й рівень	
Напруженість	1-й рівень	2-й рівень	3-й рівень	4-й рівень	
Відповідальність	1-й рівень	2-й рівень	3-й рівень	4-й рівень	
Шкідливість умов праці	1-й рівень	2-й рівень	3-й рівень	4-й рівень	
Робота в різних регіонах країни і за кордоном	1-й рівень	2-й рівень	3-й рівень	4-й рівень	

Слід зазначити, що останню п'яту особливість робіт рекомендується розділити на чотири рівні:

- 1-й рівень – робота в межах (міста, села, смт) мешкання робітника;
- 2-й рівень – робота в межах області мешкання робітника;
- 3-й рівень – робота за межами області, але в межах країни;
- 4-й рівень – робота за межами країни.

Річ у тому, що будівельні підприємства можуть укласти контракти на виконання робіт не тільки в межах певного регіону, але й на території України і за її межами. В таких випадках застосовується вахтовий метод роботи, коли бригада працює два - три тижні, а потім заступає інша. Проте, працівники будівельних підприємств неохоче погоджуються на таку роботу, а добові за відрядження встановлені державою (30 грн. на території України) не компенсують «незадоволеність працівників».

Саме тому дуже важливо кількісно розмежувати тарифну ставку робітників, які працюють в інших регіонах країни, від працюючих на території «свого регіону».

Вартість одного балу розраховується за формулою

$$S = \frac{H_{\max} - H_{\min}}{K}, \quad (2)$$

де  $H_{\max}$ ,  $H_{\min}$  – відповідно максимальна та мінімальна оплата однієї робочої одиниці часу (час, день, місяць), грн.;  $K$  – кількість груп (розрядів).

При тарифікації механізованих робіт, а також ручних робіт зі складною технологією або обслуговуванням механізмів, застосовують аналітичний метод, який в окремих випадках доповнений сумарними експертними оцінками. Ці роботи розрізняються не тільки значною кількістю ознак, властивих будь-яким із них, а й характеризуються різноманітністю і складністю вживаних механізмів. Із зростанням рівня механізації у будівництві виникла необхідність більш глибокого аналітичного розподілу і обґрунтування зіставлення умов тарифікації робіт. Останнім часом найбільшого розповсюдження набули аналітичні методи. Під

час проведення тарифікації робіт у будівництві пропонується застосовувати методику порівняльної оцінки якості робіт. Основи цієї методики розробив в минулому сторіччі російський вчений А.В.Ліневич [3]. Розроблена система елементів характеризує ступінь прояву будь-якого з 20 показників. У кожному показнику міститься від 3 до 5 таких елементів, які діляться, у свою чергу, на 2-5 ступенів. Аналітичний розподіл умов тарифікації робіт наведено в табл.2.

Таблиця 2 – Аналітичний розподіл умов тарифікації виробничих робіт у будівництві

Чинники	Ознаки	Показники
1. Необхідна кваліфікація робітника для виконання даного виду робіт	1.1 Складність	1.1.1 Складність технології
		1.1.2 Складність предметів і знарядь праці
		1.1.3 Складність виконання роботи
	1.2 Відповідальність	1.2.1 Відповідальність за результати праці
		1.2.2 Відповідальність за предмети та знаряддя праці
		1.2.3 Відповідальність за охорону праці
2. Напруженість роботи	2.1 Фізичне навантаження	2.1.1 Навантаження на руки
		2.1.2 Навантаження на ноги
		2.1.3. Навантаження на корпус тіла
	2.2 Психічна напруженість	2.2.1 Інтелектуальне напруження
2.2.2 Напруженість аналізаторних функцій		
3. Умови роботи	3.1 Метеорологічні умови	3.1.1 Температура повітря
		3.1.2 Теплове опромінення
		3.1.3 Атмосферні опади
	3.2 Шкідливі умови	3.2.1 Пил, забруднення
		3.2.2 Гази, хімічні речовини
		3.2.3 Шум
		3.2.4 Вібрація
	3.3 Особливі умови	3.3.1 Привабливість роботи
		3.3.2 Важливість роботи

Для того, щоб оцінити характер роботи, крім розрядів, можна визначити важливість чинника у вартісному виразі. Для цього необхідно визначити максимальне і мінімальне значення оплати праці і розрахувати коефіцієнти пріоритетів.

Коефіцієнт пріоритетів розраховують за формулою

$$\sum_{i=1}^m p_i = 1, \quad (3)$$

де  $p_i$  – коефіцієнт пріоритетів  $i$ -го фактору;  $m$  – кількість факторів.

Коефіцієнт пріоритетів визначається виходячи з поставленої мети і завдань стимулювання. Найпоширенішим і надійним методом визначення даних коефіцієнтів автор вважає метод «Дельфі». Експертами виступають: керівник підрозділу, кілька фахівців з економіки праці в

будівництві від сторонніх організацій. Керівники підприємств виставляють пріоритети, а запрошені фахівці з організаційно-технологічного процесу оцінюють роботу.

Характеристика роботи пропонується оцінювати у балах, на основі яких розраховується величина  $A$ :

$$A_i = S_i \times N_i \sum_{j=1}^n K_{ij}, \quad (4)$$

де  $S_i$  – вартість одного балу  $i$ -го виду робіт, яка визначається, виходячи з ринкової ціни робочої сили (підприємство самостійно встановлює його значення);  $N_i$  – кількість балів, що відповідають розряду  $i$ -го виду робіт;  $K_{ij}$  – коефіцієнти, що характеризують роботу за напруженістю та умовами роботи;

Основою розрахунку таких коефіцієнтів можуть бути:

1) вартість основних фондів, інвентарю і матеріалів ( $K_1$ )

$$K_1 = \frac{O\Phi_i}{O\Phi_{\max}}, \quad (5)$$

де  $O\Phi_i$  та  $O\Phi_{\max}$  – відповідно  $i$ -та і максимальна вартість основних фондів, грн.;

2) складність управління даними механізмами ( $K_2$ )

$$K_2 = \frac{KB_i}{KB_{\max}}, \quad (6)$$

де  $KB_i$  та  $KB_{\max}$  – відповідно  $i$ -й і максимальний рівень кваліфікації працівників, прийнятий на підприємстві;

3) дефіцитність кваліфікованих робітників, що уміють працювати на устаткуванні даного типу ( $K_3$ ), визначається експертним методом для кожної професії, регіону.

$$K = K_1 \times K_2 \times K_3. \quad (7)$$

Коефіцієнт якості і тарифного розряду роботи аналітичним і сумарним методами розраховуються за допомогою даних тарифно-кваліфікаційної карти.

Наступною, але не менш важливою за встановлену тарифну ставку, може бути характеристика швидкості виконання робіт. У галузі будівництва розподіл і виконання робіт за часом можна розділити таким чином:

- 1) рівномірний розподіл робіт за часом;
- 2) рівноприскорений (рівноуповільнений) розподіл робіт за часом;
- 3) розподіли виконання робіт із змінним прискоренням;
- 4) розподіл робіт за експонентою (чим далі в часі виконання певного

типу робіт від початку будівництва, тим більшу важливість вони мають);

5) розподіл з уповільненням зростання в кінці періоду.

Особливості будівництва полягають у тому, що в певні періоди часу виконання певних робіт є актуальнішим, ніж інші (укладання фундаменту в осінній період, покрівельні роботи до початку осіннього періоду тощо), тому якість і своєчасність виконання цих робіт саме протягом одного сезону є дуже важливою для технологічного процесу будівництва. Існуюча система оцінки часу «виконання в термін» (раніше або пізніше) не враховує особливостей будівельного процесу виробництва, тому пропонується за певними видами робіт встановити коефіцієнт сезонності-актуальності (скорочено КАС). Математична модель, що описує характеристику часу проведення роботи, пропонується у вигляді:

$$C = \overline{y_{ii}}, \quad (8)$$

де  $\overline{y_{ii}}$  – основна тенденція розвитку  $i$ -ої функції, визначається за категоріями робіт (табл.3).

Таблиця 3 – Формування математичних моделей тарифної ставки залежно від категорії робіт

Категорія робіт	Математична модель
Рівномірний розподіл робіт за часом	$\overline{y_t} = a_0 + a_1 t$
Рівноприскорений (рівноуповільнений) розподіл робіт за часом	$\overline{y_t} = a_0 + a_1 t + a_2 t^2$
Розподіли виконання робіт із змінним прискоренням	$\overline{y} = a_0 + a_1 t + a_2 t^2 + a_3 t^3$ , $a_3 > 0$ – прискорення зростає, $a_3 < 0$ – прискорення уповільнюється.
Розподіл робіт за експонентою (чим далі в часі виконання певного типу робіт від початку будівництва, тим більшу важливість вони мають)	$\overline{y_t} = a_0 \times a_1^t$ , де $a_1$ – темп зростання явища, що вивчається, в одиницю часу.
Розподіл з уповільненням зростання в кінці періоду	$\overline{y_t} = a_0 + a_1 \lg t$

До складу тарифної ставки робітника слід також ввести КАС ( $L_s$ ). Для розрахунку даного коефіцієнта необхідно визначити емпіричний рівень виконання робіт ( $y$ ) і теоретичне значення ( $\tilde{y}$ ). Для обчислення емпіричних рівнів можна використовувати:

1) прямолінійну функцію  $y = a_0 + a_1 t$  і  $\tilde{y} = a_0 + a_1 t + a_2 t^2$ ;

2) функцію параболи 2-го порядку:  $y = a_0 + a_1 t + a_2 t^2$ . На підставі практичної вибірки (для кожного будівельного підприємства вибірка

робіт може бути своя), використовуючи метод побудови динамічних рядів і кореляційно-регресійного аналізу, складено рівняння емпіричного рівня виконання робіт.

Після цього розраховано для кожного періоду часу індекс сезонності:

$$I_s = \frac{y}{\bar{y}} \times 100\% . \quad (9)$$

Відповідно середньомісячний КАС обчислюється за формулою

$$L_s = \frac{\sum_{j=1}^m I_{sj}}{m} , \quad (10)$$

де  $m$  – число періодів;  $I_{sj}$  – індекс сезонності робіт для кожного періоду часу.

Відповідно характеристика часу проведення роботи описується математичною моделлю

$$C = \overline{y_{ii}} + S_i \times N_i \times L_s . \quad (11)$$

На основі характеристик робіт і характеристик часу проведення робіт формується загальна математична модель тарифної ставки робітника основного виробництва. Ця модель може формуватися декількома способами:

1) як сума всіх її складових

$$W = f(A, C) = S_i \times N_i \times \sum_{j=1}^n K_{ij} + \overline{y_{ii}} + S_i \times N_i \times L_s ; \quad (12)$$

2) як добуток коефіцієнтів, що характеризують складові базової ставки

$$W = (A, C) = S_i \times N_i \times \prod K_i \times L_s , \quad (13)$$

де  $K_i$  – коефіцієнти, що характеризують роботу і КАС ( $L_s$ ).

Дана математична модель передбачає розширення спектру коефіцієнтів при необхідності;

3) як наростаючий підсумок (базою для розрахунку поточної складової є попередня складова)

$$W = f(A, C) = S_i \times N_i \times \sum_{j=1}^n K_{ij} + Y'_{ii} + F . \quad (14)$$

$$\text{Тут } Y'_{ii} = S_i \times N_i \times \sum_{j=1}^n K_{ij} \times P ; \quad F = S_i \times N_i \times \sum_{j=1}^n K_{ij} \times P \times L_s ,$$



де  $P$  – характеристика своєчасності виконання робіт, од.;  $L_s$  – коефіцієнт врахування сезонності і актуальності виконання робіт (КАС), од.;  $F$  – складова тарифної ставки з урахуванням КАС, грн.;  $Y'_i$  – характеристика часу проведення робіт, грн.

Використання даної моделі надасть зростання обсягів виробництва, розміру ефективного фонду робочого часу, зменшення загальновиробничих витрат і постійних витрат на одиницю виконаних робіт на вказаних підприємствах.

Найважливішим елементом процесу управління персоналом є оцінювання результатів праці і складності роботи фахівців підприємства.

Чим буде вищим рівень управління, тим складніші і різноманітніші функції працівників управління і фахівців і тим важче отримати достовірну кількісну оцінку їх результатів. Тому, враховуючи специфіку управлінської праці і її суспільний характер, можна оцінити діяльність керівника через результати роботи керованого ним об'єкту.

Результати праці керівника підприємства або фірми визначаються результатами праці всього колективу і виражаються в конкретній кінцевій продукції і конкретних економічних показниках, а результати праці фахівця управлінського апарату оцінити складно. За допомогою кваліметрії можна цю проблему вирішити. В даному випадку кваліметричний підхід будеться на основі розкладання будь-якого складного явища на основні складові його чинники або частини. Кожний із них має вагомість або важливість, виражену в частках від цілого так, щоб сума частин дорівнювала цьому цілому. При цьому кількість чинників не має значення, важлива тільки їх сума.

Оцінку складності праці фахівця можна задати у вигляді залежності

$$P = \frac{a_i \times f_i(w)}{a_i \times \max f_i(w)}, \quad (15)$$

де  $P$  – кількісна оцінка складності функцій, що виконує  $i$ -й фахівець;  $a_i$  – чинник складності функцій;  $f_i(w)$  – значущість критерію оцінки складності виконуваних функцій.

Коефіцієнт складності роботи фахівця:

$$Kp_i = P_i / P_{\max}, \quad (16)$$

де  $P_i$  – кількісна оцінка складності роботи  $i$ -го фахівця, од.;  $P_{\max}$  – максимально можлива кількість балів оцінки складності роботи, од.

Дана модель дає можливість з достатньою мірою ймовірності оцінити складність робіт фахівців управлінського персоналу, а також може бути використана в підрозділах будівельних підприємств.

При оплаті праці керівників і фахівців будівельних підприємств, пропонується гнучка модель оплати праці [4], наведена у вигляді формули

$$ОПn_i = T \frac{Kp_i \times K_{T_i} \times (1 + \sum_{j=1}^m K_{оц_{ij}}) \times t_i}{\sum_{n=1}^n Kp_i \times K_{T_i} \times (1 + \sum_{j=1}^m K_{оц_{ij}}) \times t_{пл}}, \quad (17)$$

де  $ОПn_i$  – заробітна плата  $i$ -го працівника, грн.;  $T$  – фонд заробітної плати керівників і фахівців, грн.;  $K_{T_i}$  – тарифний коефіцієнт  $i$ -го працівника, бали;

$\sum_{j=1}^m K_{оц_{ij}}$  – сума коефіцієнтів оцінювання, що характеризують виконання функцій  $i$ -м працівником, бали;  $n$  – число керівників і фахівців, осіб;  $t_i$  – фактичний час, відпрацьований  $i$ -м працівником, год.;  $t_{пл}$  – плановий час роботи працівників на підприємстві за розглянутий період часу, год.;  $m$  – кількість коефіцієнтів оцінки якості виконання роботи, од.;  $j = 1, \dots, m$ , од.

$$\sum_{j=1}^m K_{оц_{ij}} = K_{оц_{i1}} + K_{оц_{i2}} + K_{оц_{i3}} + K_{оц_{i4}} + K_{оц_{i5}} + K_{оц_{i6}} + \dots + K_{оц_{im}}, \quad (18)$$

де  $K_{оц1}$  – коефіцієнт, що характеризує рівень кваліфікації працівника;  $K_{оц2}$  – коефіцієнт, що характеризує рівень професійної освіти працівника;  $K_{оц3}$  – коефіцієнт, що характеризує стаж роботи працівника;  $K_{оц4}$  – коефіцієнт, що характеризує рівень відповідальності працівника;  $K_{оц5}$  – коефіцієнт, що характеризує рівень управлінської роботи;  $K_{оц6}$  – коефіцієнт, що характеризує число робітників, які знаходяться в підпорядкуванні працівника.

Сьогодні оплата праці всіх категорій працівників будівельних організацій залежить від виконання умов контрактів, термінів і якості робіт по всьому технологічному ланцюжку. Тому щомісяця рекомендується розраховувати і доводити до кожного структурного підрозділу, ділянки, бригади, відділу, служби норматив заробітної плати на гривню продукції (послуг), що може бути знижений при незадовільній якості праці. У будівельних підрозділах за якість, що не відповідає вимогам БНіП, норматив зменшується відповідно в 1,3-1,5 рази.

Таким чином, запропоновані моделі тарифної ставки для різних категорій працівників допоможуть керівництву підприємства об'єктивно оцінювати та стимулювати своїх працівників, що відобразиться на збі-

льшенні продуктивності праці і підвищить ефективність підприємств будівельної галузі.

1.Каракоз И.И., Самборский В.И. Теория экономического анализа. – К.: Вища шк., 1989. – 254 с.

2.Одаренко Т.Е. Про особливості формування тарифної системи оплати робітників будівельних підприємств // Економіка: проблеми теорії та практики. – 2007. – Т.5., №233. – С.1300-1307.

3.Линевич А.В., Дагдаверян О.А. Эффективная система оплаты труда работников сельскохозяйственных предприятий // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 1998. – №3. – С.18-21.

4.Одаренко Т.Е. Особенности внедрения гибкой системы дополнительных социальных льгот на строительных предприятиях // Коммунальное хозяйство городов: Науч.-техн. сб. Вып.83. – К.: Техніка, 2007. – С.63-65.

*Отримано 21.10.2009*

УДК 330.341.1

**В.Ю.СВІТЛИЧНА**, канд. екон. наук

*Харківська національна академія міського господарства*

## **АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОВЕДЕННЯ ТЕХНІЧНОГО АУДИТУ В ПРОЦЕСІ ЕКСПЕРТИЗИ ІННОВАЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ**

Досліджуються питання інноваційної діяльності підприємств України. Аналізуються різні визначення категорії «інновація». Обґрунтовується необхідність застосування процедури експертизи інноваційних проектів. Вивчаються особливості аудиту оцінки потенціалу інноваційного проекту.

Исследуются вопросы инновационной деятельности предприятий Украины. Анализируются различные определения категории «инновация». Обосновывается необходимость применения процедуры экспертизы инновационных проектов. Изучаются особенности аудита оценки потенциала инновационного проекта.

Questions of innovative activity of the enterprises of Ukraine are investigated. Various definitions of a category «innovation» are analyzed. Necessity of application of procedure of examination of innovative projects is proved. Features of audit of an estimation of potential of the innovative project are studied.

*Ключові слова:* інноваційний розвиток, експертиза, аудит, потенціал.

Функціонування економіки провідних країн світу в ХХІ ст. ґрунтується на засадах інноваційного механізму розвитку, в рамках якого формуються і реалізуються інновації.

Створення, запровадження та поширення новітніх продуктів, послуг, технологічних процесів виступає вагомим чинником зростання обсягу виробництва, зайнятості, зростання зовнішньоторговельного обороту держави. Саме інноваційні засади функціонування містять в собі резерви економії матеріальних витрат, поліпшення якості продукції (робіт, послуг), зростання продуктивності праці та підвищення ефекти-